

Sygn. akt IV P 405/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 sierpnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Iwona Pierzyńska

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2019 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa A. O.

przeciwko (...) S.A. w G.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyla karę nagany zastosowaną wobec powoda A. O. przez pozwaną (...) Spółkę Akcyjną w G. dnia 13 września 2018 roku;

II. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 30 /trzydzieści/ złotych tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Sygnatura akt IV P 405/18

UZASADNIENIE

Powód A. O. wniósł pozew o uchylenie kary nagany zastosowanej w dniu 13 września 2018 roku. W pozwie powód wskazał, że kara nagany zastosowana w stosunku niego jest niezasadna, gdyż już w sprzeciwie od kary nagany napisał on, że dyskusja ze starszym dysponentem na temat sprzętu oraz faworyzowania pewnej grupy była tylko rozmową trwającą krótko. Powód zaprzeczył w pozwie drugiemu stawianemu mu zarzutowi, a mianowicie kierowania gróźb do innych pracowników i ublizaniu nim. Kara nagany nałożona na powoda dotyczyła dwóch czynów. W ocenie powoda, pozwany zastosował karę niezasadnie, za wydarzenia, które nie miały miejsca, a co nosi znamiona represji za prowadzenie działalności związkowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, że powód w dniu 2 września 2018 roku miał zaplanowaną pracę na drugą zmianę i zaraz po przybyciu do pracy wykonał telefon do A. M., którego w sposób agresywny poinformował, że przydzielony mu tego dnia sprzęt jest przejawem dyskryminowania jego osoby przez pracodawcę co do pracowników należących do jednej organizacji związkowej. W ocenie pozwanego powód zarzucił pracodawcy także to, że praca na sprzęcie tym jest przejawem mobbingu polegającego na dyskryminowaniu pracowników należących do jednej z dwóch różnych organizacji związkowych. Pozwany zaprzeczył, aby powód był dyskryminowany przez pracodawcę. W ocenie pozwanej powód naruszył obowiązującą w pozwanym zakładzie pracy dyscyplinę pracy, zaś podczas rozmowy z przełożonym wykazał się brakiem szacunku oraz jego zachowaniem nacechowanym agresją. Pozwany przyznał, że powód ostatecznie podjął

się wykonywania pracy na sprzęcie. Pozwany wskazał, że na powoda została wcześniej nałożona kara porządkowa upomnienia w dniu 23 października 2017 roku, zaś ugodą z dnia 18 października 2018 roku zawartą pomiędzy stronami uznano tą karę za niebyłą. Pozwany dodał, że nawet jeżeli zachowanie powoda było spowodowane rozgoryczeniem to i tak nie zmienia to faktu, że powód odmówił wykonania polecenia służbowego. Pozwany dodał, że powód kierował poprzez radio służbowe dla ceków prywatnych do reszty współpracowników informację, że w miejscu pracy stosowany jest mobbing. Pozwany wskazał, że niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególnie porządkowi i dyscyplinie pracy, uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Pozwany podał, wobec powyższego miał podstawy do zastosowania w stosunku do powoda art. 52 par 1 kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pismem z dnia 12 września 2018 roku pozwany (...) SA w G. nałożył na powoda A. O. karę nagany. W uzasadnieniu kary pozwany wskazał, że powód naruszył porządek i dyscyplinę pracy poprzez krytykowanie i podważanie polecenia służbowego wydanego przez bezpośredniego przełożonego czego skutkiem była dezorganizacja pracy oraz prowadzenie nerwowej atmosfery wśród reszty pracowników oraz kierowanie gróźb do innych współpracowników oskarżając ich o stosowanie mobbingu i zastraszanie pracowników skierowaniem w stosunku do nich postępowań sądowych powodujących chaos, negatywną atmosferę oraz frustrację. W uzasadnieniu pisma podano, że powód zatelefonował w dniu września 2018 roku do starszego dysponenta i w sposób agresywny zgłaszał swoje niezadowolenie z przydzielonego mu zadania. Dysponent nie wyraził zgody na zmianę zadania dla powoda. Powód miał powiedzieć dysponentowi, że przydzielony mu sprzęt to przejaw mobbingu i dyskryminacji w pracy. Oświadczył jednocześnie, że pomimo swojego niezadowolenia podjął pracę na przydzielonej mu suwnicy.

/dowód: zawiadomienie o ukaraniu – akta osobowe powoda/

A. M. podpisał w dniu 4 września 2018 roku notatkę służbową, w której wskazał, iż w dniu 2 września 2018 roku około godziny 7.00 zatelefonował do niego powód A. O., który zapoznał się z planem pracy na II zmianę. Powód będąc bardzo wzburzony zgłaszał reklamacje odnośnie przydziału sprzętu. Powód wskazał, że jest niezadowolony z przydzielonego sprzętu i oświadczył, że jest to mobbing poprzez preferowanie przy wyznaczaniu sprzętu pracowników należących do jednego związku zawodowego w stosunku do związkowców z innych organizacji. A. M. w notatce wskazał, że powód się zdenerwował i nie w czy przystąpi do pracy czy uda się do domu. A. M. przeanalizował przydzielony powodowi w ciągu poprzednich dni sprzęt i nie widział podstaw do wprowadzania chaosu w pracy i nie wyraził zgody na zmianę przydzielonego sprzętu. Powód uspokoił się i powiedział, że pójdzie na przydzielony mu sprzęt, ale sprawy nie zakończy w ten sposób.

/dowód: notatka z dnia 4 września 2018 roku karta 398/

T. G. w dniu 4 września 2018 roku sporządził notatkę, w której poinformował, że w dniu 2 września 2018 roku pracował na II zmianie na suwnicy placowej numer 6 oraz numer 11 i pełnił obowiązki brygadzysty. Pracownik poinformował, że powód nie był zadowolony z przydziału sprzętu, posądzał o mobbing dysponenta A. M. i mówił, że jest źle traktowany. T. G. wskazał, że powód przez cały czas wtrącał w radiu o mobbingu, a pozostali pracownicy nie wchodzili z nim w dyskusję, aby uniknąć zatargi. Tego samego dnia T. G. napisał notatkę, że sytuację jaką opisał w notatce poprzedniej zna od dysponenta A. M..

/dowód: notatki służbowe karta 399, 400 akt osobowych powoda/

Pracownicy pozwanej T. D., P. M., K. W., A. M. napisali oświadczenie z dnia 24 września 2018 roku, w którym wskazali, że A. O. nie jest dyskryminowany przez żadnego z podległych pracowników, zaś sprzęt jest przydzielany na zasadzie weryfikacji sytuacji operacyjnej, która każdego dnia może być inna. Podpisujący oświadczenie wskazali, że nie zgadzają się za zarzutem aby faworyzowali inną grupę operatorów.

/dowód: oświadczenie – akta osobowe powoda/

W czerwcu 2018 roku A. O. pracował 26 razy na (...), 8 razy na suwnicy A. S. K. pracował w czerwcu 2018 roku 96 razy na (...) i 16 razy na suwnicy A. T. G. pracował w czerwcu 2018 roku 96 razy na RTG CH. W lipcu 2018 roku A. O. pracował 64 razy na (...), 4 razy na RTG A. S. K. pracował 68 razy na (...) i 32 razy na RTG E. T. G. pracował w lipcu 2018 roku 4 razy na rtg CH i 16 razy na RTG E. W sierpniu 2018 roku A. O. pracował 56 razy na (...) i 4 razy na rtg A. S. K. pracował 64 razy na (...) i 32 razy na RTG E. T. G. pracował 44 razy na RTG CH.

/dowód: wykaz użytkowanego sprzętu – akta osobowe powoda/

Powodowi A. O. źle się pracuje na suwnicy rtg arab. W dniu 1 września 2018 roku powód zapytał się operatora co zrobi z tym, że pracownik T. G. nakrzyczał na operatora. Operator odpowiedział, że nie wie co z tym zrobi, a spółka nie wyciągnęła konsekwencji. 2 września 2018 roku powód przyszedł na poranną zmianę i zobaczył, że ponownie przydzielono mu do pracy rtg – A zwaną wśród pracowników (...). Powód zadzwonił do operatora i zapytał się dlaczego T. G. ma ponownie rtg – Ch zwaną chinke. Powód powiedział operatorowi, że jest mobbingowany, ale nie groził mu. Powód w radiu służbowym nic tego dnia nie mówił. Powód mówi głośno i rozmówcy myślą że mówiąc na nich krzyczy. Inni pracownicy – operatorzy też dzwonią i proszą o zmianę sprzętu.

/dowód: zeznania powoda karta 252-256 w zw. z wyjaśnieniami z karty 175 akt , e protokoły karta 244/

A. M. otrzymał telefon jako dysponent od powoda rano w dniu 2 września 2018 roku. Powód był niezadowolony z przydzielonego sprzętu. Sugerował, że przydział sprzętu związany jest to z przynależnością związkową. Powód powiedział operatorowi, że się zestresował i nie wie czy nie pójdzie do domu, a potem powiedział, że będzie pracował na przydzielonym sprzęcie. Powód mówił operatorowi o mobbingu. W czasie rozmowy A. O. był wzburzony. Rozmowa wprowadziła chaos na początku zmiany, jednakże nie zawierała gróźb. Powód mówił głośno do operatora i miał pretensje. Operator uznawał, że powód wprowadził chaos na początku zmiany, który polegał na tym, że zastanawiano się nad zmianą suwnicy, zaś nie było możliwości wyrażenia zgody na zmianę suwnicy. A. M. nie czuł się zagrożony słowami powoda. Zdarzało się w zakładzie pracy, że inni pracownicy zwracali się o zmianę sprzętu, co czasami było uwzględniane. W dniu 2 września 2018 roku nie doszło do dezorganizacji pracy. Powód pracował do końca zmiany i nie zgłaszał potem pretensji. Dyspozytor nie chciał nagłaśniać tego zdarzenia.

/dowód: zeznania świadka A. M. karta 179 – 181/

J. K. nie słyszał, aby powód groził pracownikom sprawą o mobbing. Powód lubi suwnice rtg – Ch /Chinki/. Dysponent A. M. mówił J. K., że w dniu 2 sierpnia 2018 roku powód był wzburzony. Pracownikom pozwanej spółki zwraca się uwagę, że jak są problemy to trzeba je zgłaszać przełożony. Toczyło się postępowanie wyjaśniające wobec S. K. pracownika spółki i został on ukarany za niestosowane zachowanie wobec powoda. Pracownicy zgłaszają chęć zmiany sprzętu.

/dowód: zeznania J. K. karta 185, e protokół/

T. D. od operatora słyszał, że powód zadzwonił ze stanowiska i podważył przydzielenie sprzętu. Nie słyszał natomiast, aby powód groził czy krzyczał z radia. Powód w dniu 2 września 2018 roku krytykował przydział sprzętu, ale podjął pracę na przydzielonym sprzęcie

/dowód: zeznania świadka T. D. karta 189 -192/

W pozwanej spółce zdarza się że operatorzy proszą o zmianę sprzętu bo się źle czują. Nie zawsze wyraża się zgodę na powyższe. Pracownik S. K. potrafi być nieprzyjemny dla operatorów.

/dowód: zeznania świadka P. M. karta 192-194/

A. M. poinformował W. H., że w notatce opisał sytuację, która miała miejsce i że to wystąpiło po raz pierwszy. Podczas spotkania operatorów pracownik G. powiedział, że operator stosuje mobbing na starszym dysponencie. Dysponent A. M. tego nie zgłosił, ale E. H. poprosiła o wyjaśnienie sytuacji. Powód A. O. zgłaszał do kadr pozwanego, że wobec

niego stosowany jest mobbing. Pierwsze zgłoszenie miało miejsce w 2017 roku. A. O. w dniu 2 września 2018 roku powiedział, że jest zdenerwowany i nie wie czy podejmie pracę. Powód jest wybuchowy. Drugi czyn opisany w karze nagany dotyczył zastraszania A. M.. W. H. nie zna innych współpracowników którzy mieliby być zastraszani przez powoda. Dezorganizacja pracy w dniu 2 września 2018 roku polegała na tym, że starszy dysponent w wyniku telefonu powoda sprawdzał na jakim sprzęcie powód pracuje i czy można go zamienić. Powód jest skonfliktowany ze S. K..

/dowód: zeznania świadka W. H. karta 195-198, e protokół/

Powód w dniu 2 września 2018 roku zgłaszał uwagi dotyczące przydzielonego sprzętu. Uwagi nie mogły dezorganizować pracy w tym dniu, albowiem rozmowa telefoniczna miała miejsce przed rozpoczęciem pracy. Rozmowy są nagrywane przez cały czas na bieżąco na kanałach radiowych. Powód jest ofiarą w pozwanej spółce, gdyż w radiu jest wyśmiewany, że źle i wolno pracuje. Powód nie otrzymał wyciągu z rozmów z 2 września 2018 roku jak i stenogramu z tego dnia.

/dowód: zeznania świadka T. R. karta 198/

W spółce nie istnieje procedura składania wniosków o przydział sprzętu.

/dowód: zeznania świadka L. C. karta 236-239/

Rtg A - /Arabskie/ są mniej lubiane przez pracowników. Większość pracowników preferuje pracować na Rtg – C / Chinkach/. Do komisji przyzakładowej związku zawodowego pracownicy skarżą się, że przynależność związkowa ma wpływ na przydział suwnicy.

/dowód: zeznania świadka M. M. karta 236-239/

R. S. wykonuje prace na suwnicach A /Arabskich/ i E /elektrycznych/. Kiedy przydzielona mu została suwnica Ch / Chińska/ zadzwonił na wieżę, aby sprzęt został zmieniony i uczyniono powyższe. Pracownicy zgłaszali zmianę sprzętu też dlatego, że niektórzy chodzą przez cały czas na ten sam sprzęt. R. S. nie słyszał oskarżeń o mobbing i zastraszania przez powoda kogokolwiek. Wolnego sprzętu na zmianach nie ma, ale pracownicy i operatorzy mogą być przesunięci na inny sprzęt. Zazwyczaj, aby zamienić sprzęt dzwoni się przed rozpoczęciem pracy i następuje zamiana sprzętu. Nikt w przeszłości się nie denerwował przez zmianę sprzętu.

/dowód: zeznania R. S. karta 239 – 240, e protokół k. 244/

Do J. J. dotarła informacja, że powód odmówił wykonania polecenia służbowego i straszyl skierowaniem oskarżenia o mobbing. O zastosowaniu w stosunku do powoda kary zdecydowała dyrektor W. H.. Zdarza się w spółce, że o ile jest to możliwe i nie zakłóca pracy to decyzję podejmowane dla starszych dysponentów dopuszczają zmianę sprzętu, ale takie wnioski nie mogą być w formie groźby czy wywierania presji na przełożonego. W czerwcu 2019 roku w pozwanej wprowadzono Politykę antymobbingową. W styczniu 2019 roku S. K. został ukarany karą porządkową za niewłaściwe wyrażanie się o kompetencjach powoda jako pracownika.

/dowód: zeznania dyrektora zarządzającego, członka zarządu J. J. karta 256-260, e protokół karta 261/

Sąd dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranych i przeprowadzonych w sprawie dowodów, które poddano ocenie zgodnie z art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (Dz.U.1964.43.296 z późn.zm.). Sąd dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów złożonych do akt sprawy oraz z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, albowiem nie były kwestionowane przez strony postępowania, zaś ich prawdziwość nie budziła wątpliwości Sądu orzekającego.

Sąd uznał za wiarygodne także zeznań wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie w osobach, albowiem były one logiczne, miały charakter spontaniczny i brak było podstaw do uznania ich za tendencyjnych bądź też składanych w interesie którejkolwiek ze stron postępowania.

Wskazać należy, że także osobowe dowody w zakresie przesłuchania stron postępowania: powoda oraz J. J. są wiarygodne w większości, albowiem w zakresie podniesionych w nich faktów w zasadzie nie są niespójne, zaś różnią się dokonaniem oceny tych faktów, która wykracza poza ocenę dowodów, albowiem Sąd ocenia wiarygodność prezentowanych przez źródła osobowe faktów, a nie ich subiektywnych ocen.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powód domagał się uchylenia kary porządkowej – kary nagany, która została nałożona na powoda pismem zawiadamiającym o tym, opatrzonym datą 12 września 2018 roku.

Na wstępie należy wskazać, iż kara porządkowa jest narzędziem obejmującym zamknięty katalog sankcji, które może zastosować pracodawca wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej. Została ona uregulowana przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, co oznacza, że od jej zasad nie może być żadnych odstępstw wprowadzonych w przepisach wewnątrzzakładowych. Potwierdza to m.in. treść art. 281 pkt 4 Kodeksu pracy (Dz.U.1974.24.141 z późn.zm.) – zwany dalej k.p., zgodnie z którym wykroczeniem przeciwko prawom pracownika jest stosowanie innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników. Odpowiedzialność ta spełnia dwie funkcje: represyjną i prewencyjną, a co ważne, ma ona charakter fakultatywny, co oznacza, że każdorazowo od decyzji pracodawcy zależy, czy postanowi o zastosowaniu wobec pracownika kary porządkowej, sankcjonującej dane naruszenie, czy też odstąpi od jego ukarania. Odpowiedzialność ta jest niezależna od tego, czy na skutek działania pracownika pracodawca poniósł szkodę. Katalog kar porządkowych został wyczerpująco i enumeratywnie wskazany w art. 108 § 1 i 2 k.p. i obejmuje karę upomnienia, karę nagany oraz karę pieniężną. Pierwsze z dwóch wskazanych kar porządkowych pracodawca może wymierzyć pracownikowi w przypadku nieprzestrzegania przez niego ustalonej organizacji i porządku pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 § 1 k.p.). Natomiast kara pieniężna jest sankcją za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub za spożywanie alkoholu w czasie pracy (art. 108 § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 109 § 1 k.p., kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Natomiast § 2 cytowanego przepisu nakłada na pracodawcę obowiązek nałożenia kary porządkowej pod warunkiem uprzedniego wysłuchania pracownika.

Odnosząc się do formalnoprawnej strony procedury wymierzania kar porządkowej w tej sprawie stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie zarówno termin wymierzenia kary jak i procedura jej wymierzania nie budziła wątpliwości natury prawnej stron jak i Sądu.

Przechodząc do analizy materialnoprawnej podstawy zastosowania kary porządkowej wobec pracownika przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 111 Kodeksu pracy przy zastosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Kara porządkowa może zostać nałożona na pracownika tylko w przypadku zawinionego działania pracownika oraz

bezprawności tegoż działania. W niniejszej sprawie, należy zgodzić się z twierdzeniami strony powodowej, iż kara nagany została nałożona na powoda za dwa czyny jedna, pomimo braku naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych w rozumieniu kodeksu pracy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstawy do uznania że powód w dniu 2 września 2018 roku naruszył porządek i dyscyplinę pracy poprzez krytykowanie i podważanie polecenia służbowego wydanego przez bezpośredniego przełożonego, starszego dysponenta dotyczącego przydzielenia zadania służbowego czego skutkiem była dezorganizacja pracy oraz wprowadzenie nerwowej atmosfery wśród pracowników, a ponadto dokonał drugiego czynu polegającego na kierowaniu gróźb do innych współpracowników oskarżając ich o stosowanie mobbingu w pracy i zastraszając skierowania wobec nich postępowań sądowych powodując chaos, negatywną atmosferę i frustrację wśród innych pracowników.

Ustalony materiał dowodowy w sprawie pozwalał na uznanie, że powód w dniu 2 września 2018 roku stawiał się do pracy o godzinie 6.30 – 6. 35, a zatem dość wcześnie, skoro rozpoczęto zmianę o godzinie 7.00 i kiedy dowiedział się o przyznanym mu zadaniu pracy na suwnicy arabskiej zadzwonił do przełożonego – A. M. i powiedział, że to jest mobbing, że ponownie ma przyznaną suwnicę arabską, zaś inni lepszą. Z zeznań świadka wynika, że powód był zdenerwowany, mówił podniesionym tonem głosu, przy czym, jak powód przyznał, ma on taki sposób rozmowy, iż inne osoby myślą, że na nich krzyczy. Powód w czasie rozmowy telefonicznej z dyspozytorem miał powiedzieć, że nie wie czy nie pójdzie do domu, po czym powiedział, że podejmie się pracy. Dyspozytor powiedział powodowi, że nie zamieni mu sprzętu. A. O. podjął się pracy na suwnicy arabskiej.

Materiał dowodowy ustalony w sprawie potwierdził, że większość pracowników preferuje pracę na suwnicach chińskich, zaś nie lubi pracować na arabskich suwnicach. Ustalenia faktyczne potwierdziły również to, że w miesiącach sierpień, lipiec oraz czerwiec 2018 roku powód ani razu nie był przydzielony na suwnicę chińską, zaś wykonywał pracę na suwnicy arabskiej. W tych samych miesiącach S. K. jedynie w czerwcu pracował na suwnicy arabskiej przez 16 godzin, zaś T. G. zawsze miał przydzieloną suwnicę chińską i ani razu nie wykonywał czynności na suwnicy arabskiej.

Analiza powyższych danych statystycznych pozwala na wywiedzenie, że powód mógł być rozżalony zaistniałą sytuacją, skoro de facto ani razu w ciągu 3 miesięcy nie przyznano mu do pracy suwnicy nazywanej /Chinką/, która jak wynika z zeznań świadków, jest suwnicą bardziej lubianą przez pracowników pozwanej aniżeli suwnica A nazwana /Arabską/. Ponadto, zauważyć należy, że z akt osobowych powoda jak i zeznań W. H. wynika, że powód zgłaszał już w 2017 roku podejrzenie związane ze stosowaniem w stosunku do niego mobbingu, jak i złego traktowania przez współpracowników polegającego na poniżającym traktowaniu, w kontekście słownego obrażania poprzez publiczne wskazywanie o zbyt wolnej pracy czy też złej pracy, co nie powinno być przez pracodawcę tolerowane.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika także, że wnioskowanie o zmianę narzędzia pracy występowało dość często w pozwanej spółce i dyspozytorzy w miarę możliwości zmieniali pracownikowi sprzęt. Wniosek o zmianę sprzętu nie powodował nigdy dezorganizacji pracy jak i nie wpłynął negatywnie na załogę.

Zeznania A. M. jako osoby z którą powód przeprowadzał rozmowę telefoniczną w dniu 2 września 2018 roku, za którą został ukarany karą nagany, nie pozwalają na uznanie, że powód zastraszal go, krytykował i podważał polecenie służbowe czym spowodował dezorganizację pracy. Powód był z pewnością niezadowolony faktem ponownego przyznania sprzętu jakiego nie lubił, przy jednoczesnym przyznaniu T. G. sprzętu lepszego. A. O. wyraził swoje zdanie na temat tej sytuacji, uznając, że stanowi ona w stosunku do niego mobbing z uwagi na odmienne jego traktowanie od innych pracowników. Powód tym samym powołał się na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, do czego miał prawo, albowiem wynika ono z kodeksu pracy art. 18^{3a} par 1 kodeksu pracy, art. 18^{3b} par 1 kodeksu pracy.

Zauważyć należy, że zgodnie z art.18^{3a} par 1 kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może być podstawą jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika,

zwłaszcza stanowi przyczynę uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Pracownik korzystający z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania to także pracownik zgłaszający pracodawcy problem takiego traktowania w jego subiektywnym odczuciu. Jak słusznie bowiem wskazuje się w doktrynie kodeksu pracy „skorzystanie przez pracownika z uprawnień” nie może być utożsamiane jedynie z wystąpieniem z roszczeniami wobec pracodawcy, ale w pojęciu tym mieszczą się również działania pracownika które prowadzą do potwierdzenia istnienia danych sytuacji, a do takich należy sytuacja, która miała miejsce w dniu 2 września 2018 roku.

W orzecznictwie i piśmiennictwie uznaje się ponadto, że zachowanie pracownika w warunkach art. 18^{3e} kodeksu pracy stanowi pracowniczy kontratyp, który wyłącza bezprawność działania pracownika.

Z pewnością do działań wyłączających bezprawność pracownika będzie należała sytuacja, w której pracownik powołuje się na nierówne traktowanie z uwagi na sposób rozdzielenia narzędzi pracy. Powód dokonywał w tym kontekście porównania do konkretnych pracowników T. G. oraz S. K., które w odniesieniu do tabelarycznego rozkładu suwnic rtg, pokazują, że osoby te prawie nigdy nie pracowały na rtg – A, na którą powód był w dniu 2 września 2018 roku skierowany.

Nie sposób w kontekście ustalonego stanu faktycznego uznać, że zachowanie powoda w dniu 2 września 2018 roku spowodowało zdezorganizowanie pracy, skoro powód w trakcie tej samej jednej rozmowy, trwającej w jego ocenie nie całą minutę, wskazał jednocześnie, że pójdzie wykonać pracę, zaś wcześniejsze słowa o zastanawianiu się czy podejmie się pracy na tym sprzęcie podyktowane były zdenerwowaniem zastałą sytuacją faktyczną. W kontekście powyższego, należy zważyć, że krytyka pracodawcy nie zawsze jest krytyką uzasadniającą stosowanie kar porządkowych.

W zarządzaniu zakładem pracy często spotykamy zjawisko whistleblowingu, co w polskim systemie prawnym jest rozumiane również jako sygnalizowanie nieprawidłowości zgłaszanych przez pracowników. W. to sygnalista, który w dobrej wierze zgłasza nieuczciwe lub nieetyczne zachowania dostrzeżone w firmie, w której pracuje. Pomiedzy sygnalizowaniem a nieuzasadnioną krytyką pracodawcy występuje częstokroć mała różnica, albowiem rozbieżność zdań pomiędzy pracodawcą a pracownikiem są normalnym zjawiskiem w funkcjonowaniu zakładu pracy. Konflikt istnieje wówczas, gdy pracownik publicznie kwestionuje w obraźliwy sposób decyzję pracodawcy. Pracownik ma prawo do krytykowania decyzji pracodawcy, ale nie powinien tego robić w sposób obraźliwy dla pracodawcy jako osoby, bo takie zachowanie przekracza granicę krytyki.

W niniejszej sprawie, analiza akt osobowych powoda może prowadzić do stwierdzenia, że stosunki pomiędzy powodem i pozwanym zakładem pracy mają charakter napiętych. Wobec powoda były stosowane kary porządkowe jak i różnorodne postępowania wyjaśniające odnoszące się do zdarzeń zaistniałych na terenie zakładu pracy. Zauważyć należy, że pracodawca stosując kary porządkowe winien mieć na uwadze to, że jak słusznie wskazał Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 30 czerwca 2015 roku sygnatura akt III APa 6/15, powtarzające się kary porządkowe adresowane do pracownika bez względu na to czy były uzasadnione mogą zostać zakwalifikowane jako spełniające znamion mobbingu. Konstatacja ta może jednakże zaistnieć wówczas, gdy stosowanie kar ma charakter instrumentalny, nieukierunkowany na osiągnięcie celów wynikających z zawarcia umowy o pracę.

Napięte sytuacje pomiędzy powodem a pracodawcą oraz przykładowo pracownikiem S. K., niewątpliwie w dniu 2 września 2018 roku doprowadziły do intensyfikowania wzburzenia powoda dotyczącego przydzielenia sprzętu. Powód jednakże, wbrew twierdzeniu zawartego w karze, nie zdezorganizował pracy tego dnia, albowiem pracował na sprzęcie jemu przydzielonym pomimo tego, że nie zgadzał się na dokonanie takiego przydziału. Powód mówiąc o mobbingu stosowanym wobec niego, podkreślił domaganie się równego traktowania przy wykonywaniu tych samych zadań i porównanie powoda dotyczyło dwóch pracowników T. G. i S. K., którzy faktycznie nie pracowali na suwnicach arabskich, zaś czynności wykonywali na suwnicach bardziej lubianych przez powoda /chinkach/.

Zdaniem Sądu, zachowanie powoda ustalone na podstawie zgromadzonego stanu faktycznego, nie mogło doprowadzić do postawienia mu zarzutu krytykowania i podważania polecenia służbowego czego skutkiem była dezorganizacja pracy i wprowadzenie nerwowej atmosfery wśród pracowników. A. O. zakwestionował bowiem wydane polecenie w kontekście równości wobec prawa i obowiązku pracodawcy w równej mierze rozkładu narzędzi pracy wśród pracowników, którzy preferują dane narzędzie. A. M. zeznał, że dezorganizacja pracy miała polegać na tym, że musiał on sprawdzić czy jest możliwa zmiana przydzielonego powodowi sprzętu. Zeznanie A. M. w kontekście zeznań innych świadków, którzy potwierdzili, iż byli pracownicy, również wnioskuje o zamianę sprzętu i ta czynność była wykonywana, przeczy możliwości przyjęcia, że sygnalizacja przez powoda gorszego traktowania wobec przydziału sprzętu na którym nie lubił pracować, mogła zdeorganizować pracę. Sygnalizacja problemu przez powoda w istocie spowodowała dodatkową pracę dla dyspozytora polegającą na sprawdzeniu możliwości zamiany, ale nie doprowadziła do dezorganizacji pracy, skoro sprzęt dla powoda nie został zamieniony, zaś powód przystąpił do pracy.

Sytuacja zaistniała w dniu 2 września 2018 roku nie była nawet znacząca dla dyspozytora A. M., skoro nie została przez niego zgłoszona przełożonemu. W tych okolicznościach prawnych i faktycznych Sąd uznał, że nałożenie kary porządkowej nagany za czyn oznaczony punktem 1 zawiadomienia nie było zasadne, albowiem sytuacja mająca miejsce nie może być kwalifikowana jako przekroczenie granic krytyki pracodawcy oraz odmowa wykonania polecenia służbowego.

Odnosząc się do punktu 2 zawiadomienia o ukaraniu powoda wskazać należy, że w ogóle nie zostało wykazane przez stronę pozwaną jako zachowanie mające miejsce w dniu 2 września 2018 roku, którego dotyczy kara. W zebranych materiale dowodowym brak jest dowodu na stwierdzenie, że powód kierował groźby do współpracowników i ich zastraszał, czym spowodował chaos i frustrację wśród pracowników. Materiał zgromadzony w aktach sprawy, daje podstawę do twierdzenia, że jedyną osobą z którą powód rozmawiał w dniu 2 września 2018 roku był A. M. i faktycznie użył powód sformułowań dotyczących podejrzenia stosowania mobbingu wobec niego, co w zasadzie było zarzutem dotyczącym nierównego traktowania. Powód nie formułował w tym dniu żadnych innych wypowiedzi o charakterze publicznym, które miałyby wywołać chaos, negatywną atmosferę czy frustrację wśród pracowników. Pozwany nie przedłożył do akt sprawy nagrań z radia z dnia 2 września 2018 roku, co świadczy o tym, że takiej treści w tym nośniku informacji nie było. Żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził zdarzeń wskazanych w punkcie 2 kary. Z akt osobowych powoda wynika natomiast, że na tę okoliczność notatkę sporządził skonfliktowany z powodem T. G. / notatka karta 399/, zaś pozwany nie zawniósł tej osoby na świadka w toku postępowania. W ocenie Sądu, notatka z dnia 4 września 2018 roku sporządzona przez T. G. nie może być dowodem na stwierdzenia, które w niej się znalazły, skoro jak T. G. tego samego dnia w notatce odręcznej wskazał, że sytuacje jakie opisał zna z relacji dysponenta A. M., a zatem nie był ich świadkiem. A. M. zeznając przed Sądem zaprzeczył, aby powód mu groził, czy też wprowadził chaos, negatywną atmosferę bądź frustrację u innych pracowników, skoro rozmowa dotyczyła jedynie powoda i dyspozytora.

W tych okolicznościach faktycznych uznać należało, że zarzut postawiony powodowi w punkcie 2 zawiadomienia nie został potwierdzony w toku postępowania dowodowego, a zatem nie mógł być podstawą do zastosowania kary nagany.

Powyższe rozważania uzasadniają uznanie, iż zastosowanie kary porządkowej nagany wobec powoda nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących nakładania kar porządkowych na pracownika, pod względem materialnoprawnym co uprawniało do uwzględnienia powództwa.

Z tych względów, Sąd w punkcie I wyroku na podstawie art. 108 kp w zw. z art. 111 kp orzekł o uchyleniu zastosowanej na powoda kary porządkowej nagany.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ustęp 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2005.167. 1398 z późn. zm.) obciążył stronę pozwaną opłatą sądową na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni w wysokości 30 złotych, tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

SSR Joanna Wojnicka - Blicharz